

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan menguraikan sumber tujuan mengenai penjelasan variabel-variabel yang menjadi permasalahan yang ada dalam penelitian. Seperti yang penulis ini telah paparkan pada bab sebelumnya, pada dasarnya permasalahan yang akan dijelaskan pada penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan motivasi, kreativitas, dan keberhasilan usaha.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses unik dan khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, serta pergerakan dan pengendalian yang dilakukan guna menentukan arah serta mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lain.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012 : 36) :

“Management is coordinating and overseeing the work activities of others so that their activities are completed efficiently and effectively”.

Menurut George R. Terry yang diterjemah oleh Afifudin (2013:5) :

“Berpendapat bahwa manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

(Terry, 2012)

Sedangkan **Menurut G.R Terry (2012)** berpendapat bahwa :

“Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.”.

Pendapat dari **Mary Parker Follet yang dikutip oleh Handoko (2014:8)** :

“Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan.”

Dari beberapa pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang lain dalam suatu organisasi agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi dan perusahaan. Fokus yang dipelajari dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah masalah yang terkait dengan tenaga kerja manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan dalam mengelola masalah – masalah manusia.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian. Untuk memahami secara lebih jelas mengenai sumber daya manusia, maka akan dikemukakan pendapat dari beberapa para ahli. Para ahli telah menyimpulkan beberapa pengertian mengenai sumber daya manusia, berikut beberapa teori mengenai manajemen sumber daya manusia :

Marwansyah mengemukakan (2014:3) :

“Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen dan

deleksi, pengembangan Sumber Daya Manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial”.

Sedangkan Menurut Mutiara S. Pangabea yang dikutip oleh Subeki

Ridhotullah dan Mohammad Jauhari (2015:280) :

“Mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Andrew F.Sikula yang dikutip Bambang Wahyudi (2012: 10) :

“Proses penarikan, penyeleksian, penempatan, indoktrinasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan”.

Definisi yang lain menurut Gary Dessler (2015:3) :

“Human Resources Managemen is the process of recruiting, training, apparaising, and rewarding employee.”

Beberapa teori diatas dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang mengelola sumber daya manusia agar mampu berfikir dan bertindak dengan efesien agar tujuan yang disepakati organisasi dapat tercapai dengan baik dalam kurun waktu jangka panjang agar pengembangan terkait kinerja manusia dalam perusahaan terorganisir dengan melalui pendekatan-pendekatan melalui masalah-masalah yang ada.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu kegiatan atau pekerjaan tergantung dari manajemennya. Pekerjaan itu akan berhasil apabila manajemennya baik dan teratur, dimana manajemen itu sendiri merupakan suatu perangkat dengan melakukan proses tertentu dalam fungsi yang terkait. Maksudnya adalah serangkaian tahap kegiatan

mulai awal melakukan kegiatan atau pekerjaan sampai akhir tercapainya tujuan kegiatan atau pekerjaan. Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2016:10) dijelaskan 4 fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling, (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian). Fungsi yang dijelaskan oleh G.R Terry memiliki kesamaan dengan fungsi manajemen secara umum, dimana fungsi tersebut saling berkaitan dan berkesinambungan satu sama lainnya dalam menciptakan keselarasan dalam berorganisasi guna melancarkan visi, misi dan tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. :

1. Fungsi Manajerial

A. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*planning*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

B. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

C. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan (*actuating*) yaitu untuk menggerakan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

D. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Berdasarkan hal tersebut penulis dapat memahami bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses dimana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2. Fungsi Operasional

A. Pengadaan tenaga kerja (SDM) (*procurment*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

B. Pengembangan (*development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

C. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa yang langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

D. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

E. Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan merupakan kegiatan upaya untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

F. Kedisiplinan (*dicipline*)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi yang merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

G. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia penulis memahami bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan dengan fungsi-fungsi yang ada di dalamnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis, dan sosial.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Samsudin dalam Arif Yusuf Hamali (2018:16-18), ada empat tujuan sumber daya manusia :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut :

- A. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- B. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- C. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- D. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- E. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenaga kerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berdaya guna dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi.

2.1.3 Motivasi

Setiap pengusaha mempunyai motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan lebih baik. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa berhasil tidaknya operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin didalam memberikan motivasi kepada karyawannya.

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat berkembang apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi. bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Abraham Maslow (2014) digambarkan dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), meliputi rasa lapar, haus, berindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (*fisiologis*) sebelum mengarahkan perilaku kearah kebutuhan yang paling tinggi (*self actualization*). Apabila kebutuhan seseorang (pegawai) sangat kuat, maka semakin kuat pula motivasi orang tersebut menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya.

1. Model Kebutuhan Berbasis Motivasi McClelland

David McClelland (Robbins, 2011 : 173) dalam teorinya Mc.Clelland's Achievment Motivation Theory atau teori motivasi prestasi McClelland juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada

kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (achievement), kebutuhan kekuasaan (power), dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

a. Kebutuhan akan prestasi (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri inidividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi , karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland

menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. N-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

c. Kebutuhan untuk berafiliasi dan bersahabat (n-affil)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

2. Teori X dan Y Mc. Gregor

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori – teori X menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996 : 87). Rata – rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlukan dengan hukuman dan

diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Rata – rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemauan dirinya diatas segalanya.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi – organisasi yang ada di Indonesia karena para manajer bahwa anggapan – anggapan itu benar dan banyak sifat – sifat yang diamati perilaku manusia, sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya. Anggapan dasar teori Y adalah :

- a. Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau beristirahat.
- b. Rata – rata manusia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- c. Ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah – masalah organisasi yang secara luas.
- d. Pengendalian dari luar hukuman bukan satu – satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

3. Teori X dan Y Mc. Gregor

Apabila kita mengutarakanya menurut kebutuhan tingkat terendah tingkat tertinggi, maka kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud adalah:

- a. Kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi (Existence=E).
- b. Kebutuhan-kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain (Relatedness=R).
- c. Kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan (Growth Needs=G).

4. Teori Dua Faktor Herzberg dalam Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2014:217)

Teori motivasi–Higiene dikemukakan oleh fredrick Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

- a. Faktor Motivator, adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivator antara lain: prestasi, pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan serta penghargaan.
- b. Faktor higiene, adalah faktor-faktor yang sifatnya menyenangkan para pekerja, faktor higiene antara lain: upah/gaji, lingkungan kerja, interpersonal serta kebijakan perusahaan.

Adapun definisi menurut para ahli dibawah ini:

Frederick Herzberg dikutip dalam Doni Juni Priansa (2014:171) berpendapat :

“Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Abraham Maslow dalam Hamzah (2013) mengatakan :

“Manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang.”

2.1.3.2. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut McClelland alih bahasa oleh Hastuti (2012:14) menjelaskan bahwa seseorang wirausaha melakukan kegiatan usaha didorong oleh kebutuhan untuk berprestasi, berhubungan dengan orang lain dan untuk mendapatkan kekuasaan baik secara finansial maupun sosial. Wirausaha melakukan kegiatan usaha dimotivasi oleh:

1. Motif berprestasi (*need for achievement*)

Orang melakukan kegiatan wirausahaan didorong oleh keinginan mendapatkan prestasi dan pengakuan dari keluarga maupun masyarakat.

2. Motif berafiliasi (*need for affiliation*)

Orang melakukan kegiatan kewirausahaan didorong oleh keinginan untuk berhubungan dengan orang lain secara sosial kemasyarakatan.

3. Motif kekuasaan (*need for power*)

Orang yang melakukan kegiatan kewirausahaan didorong oleh keinginan untuk mendapatkan kekuasaan atas sumberdaya yang ada. Peningkatan kekayaan, penguasaan pasar sering menjadi pendorong utama wirausaha melakukan kegiatan usaha.

Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai daya dorong atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Amri (2010: 14) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Selanjutnya, ia menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

1. Kebutuhan pribadi
2. Tujuan-tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang Bersangkutan
3. Dengan cara apa kebutuhan-kebutuhan tersebut akan terrealisasi.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat diketahui bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan seseorang didalam melakukan suatu keinginan atau usaha demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Wibowo yang dikutip dari Robert Kreiner dan Angelo Kinicki (2013:391) mengemukakan Dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Motivasi mempersilahkan seseorang untuk melakukan sesuatu, sebab ia sendiri memang ingin melakukannya. Adapun faktor-faktor motivasi yang dapat diperoleh:

a. *Needs* (kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis dan psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi menurut hirarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological*, *safety*, *social*, *esteem* dan *self-actualization*.

b. *Job design* (desain pekerjaan)

Mengubah konten dan proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk mendesain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja) dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).

c. *Satisfaction* (kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan keputusan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan.

d. *Equity* (keadilan)

Equity theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

e. *Espectation* (harapan)

Expectary theory berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Dalam teori ini, persepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku.

2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Motivasi

Motivasi berwirausaha adalah adalah suatu rangsangan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu usaha, yang dilakukan dengan penuh semangat, kreatif, inovatif, serta berani mengambil resiko dalam rangka memperoleh keuntungan, baik berupa uang maupun kepuasan diri. Motivasi berwirausaha pada hakekatnya merupakan suatu dorongan dan energi yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu usaha.

Menurut Manulang, “Seseorang yang mempunyai motivasi akan terlihat dari ketekunan, kesabaran, keseriusan, kegairahan, semangat, disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Mahasiswa yang memiliki motivasi yang tinggi dalam berwirausaha akan terlihat dari sikap, semangat dan kedisiplinannya dalam melakukan suatu usaha.

Peter F Drucker dalam Suryana (2011:13) berpendapat, meskipun sampai sekarang belum ada terminologi yang persis sama, pada umumnya kewirausahaan memiliki hakekat yang hampir sama, yaitu merujuk sifat, watak, dan ciri - ciri yang melekat pada seseorang yang mempunyai kemauan keras untuk menwujudkan gagasan inovatif kedalam dunia usaha yang nyata dan dapat mengembangkannya dengan tangguh. Menurut Peter F Drucker dalam Suryana (2011:18) menyatakan jiwa

kewirausahaan ada pada setiap orang yang memiliki perilaku inovatif, kreatif, dan pada setiap orang yang menyukai perubahan, pembaruan, kemajuan, dan tantangan. Penjelasan mengenai indikator seseorang memiliki motivasi kewirausahaan akan dibahas sebagai berikut :

a. Semangat

Semangat untuk berwirausaha merupakan salah satu hal yang terpenting dan salah satu indikator untuk mengukur minat seseorang yang ingin berwirausaha menurut Buchari Alma (2011:41). Semangat kewirausahaan dibudayakan dalam bentuk kemauan yang kuat untuk berkarya, mampu membuat keputusan yang tepat, tekun, teliti, produktif, dan berkarya dengan semangat kebersamaan menurut Leonardus Saiman (2011:50). Orang yang bersemangat dalam berwirausaha adalah orang yang tidak takut gagal. Hal ini sesuai dengan pendapat Hendro (2011:76) bahwa kunci sukses dalam membangun semangat kewirausahaan adalah tidak takut gagal.

b. Inovatif

Menurut Suryana (2013:32) inovasi adalah suatu hasil yang baru yang diterjemahkan menjadi sesuatu yang dapat diimplementasikan dan memberi nilai tambah atas sumber daya yang kita miliki. Lebih lanjut, Suryana menjelaskan inovasi merupakan kemampuan untuk bertindak yang baru dan berbeda. Sedangkan menurut konsep “Innovation Theory” Orang yang inovatif adalah orang yang berfikir sesuatu yang tidak mungkin menjadi mungkin, tidak terpecahkan, dan tidak bisa terselesaikan akan mungkin bagi mereka, tentunya dengan usaha yang tidak kenal pantang menyerah.

c. Inisiatif

Kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau juga menghasilkan suatu pemecahan masalah. Kemampuan untuk menemukan beberapa kemungkinan jawaban dari suatu masalah berdasarkan atas informasi dan data yang tersedia, dimana penekanannya ketepatangunaan, kuantitas, dan keberagaman keberagaman jawaban. (Buchari Alma 2011 : 42)

d. Berani Mengambil Resiko

Menurut Sudrajat (2012:31) Keberanian dan kemampuan mengambil resiko merupakan nilai utama dalam kewirausahaan. Semakin besar resiko yang dihadapi makin besar pula kemungkinan dan kesempatan untuk meraih keuntungan yang lebih besar. Keberanian untuk mengambil resiko yang menjadi nilai kewirausahaan adalah pengambilan resiko yang penuh perhitungan, realistis, siap mengalami kerugian, dan mampu menghadapi tantangan (Suryana, 2013:41). Selain itu mengambil resiko berarti berani menghadapi ketidakpastian.

2.1.4. Kreativitas

Wirausahawan adalah orang yang menghubungkan gagasan kreatif dengan tindakan dan struktur bisnis tertentu. Istilah yang begitu populer untuk seorang wirausahawan yang berfikir untuk mengambil keputusan dan tindakan. Setiap pemikiran yang dibangun menempatkan sisi keunikan, sesuatu yang dianggap oleh orang lain itu sederhana maka di mata seorang wirausahawan itu menjadi sesuatu luar biasa.

2.1.4.1 Pengertian Kreativitas

Sukses atau tidaknya suatu usaha terletak pada kesediaan si pengusaha untuk senantiasa mengetahui dan memahami kebutuhan orang lain dengan proses pengamatan dimana ia berada dan berusaha untuk mencapai dan memenuhi hal tersebut. Oleh karena itu setiap wirausaha selalu dituntut untuk kreatif. Kreativitas adalah kemampuan mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang (*thinking new things*) (Suryana 2006:2) Kreativitas tidak hanya sekedar keberuntungan tetapi merupakan kerja keras yang disadari. Kegagalan bagi orang yang kreatif hanyalah merupakan variabel pengganggu untuk keberhasilan. Dia akan mencoba lagi, dan mencoba lagi hingga berhasil. Orang yang kreatif menggunakan pengetahuan yang kita semua milikinya dan membuat lompatan yang memungkinkan, mereka memandang segala sesuatu dengan cara-cara yang baru.

Menurut Suherman (2008:58) mendefinisikan kreativitas sebagai daya cipta yang bernilai 'lebih' tinggi dan positif dalam membuat atau menghasilkan suatu produk baru yang lebih pragmatis. Nilai lebih dapat diartikan sebagai lebih baru, lebih baik, lebih bagus, lebih benar, lebih modifikatif, lebih efektif dan lebih efisien. Sementara, lebih 'pragmatis' mengandung arti lebih berguna, lebih bermanfaat bagi masyarakat luas, dan lebih mudah diperoleh.

Kreativitas menurut Alma (2008:69) adalah "Kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi baru atau melihat hubungan-hubungan baru antara unsur, data variabel yang sudah ada sebelumnya."

Menurut Frinces (2004:37) kreativitas sebagai daya cipta, dalam konteks entrepreneurship mengungkapkan bahwa, memahami kreativitas (daya cipta) akan memberikan dasar yang kuat untuk membuat modul atau perangkat tentang kewirausahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan suatu produk yang baru ataupun kombinasi dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya, yang berguna, serta dapat dimengerti.

2.1.4.2 Ciri-ciri Orang Kreatif

Ciri orang kreatif didasarkan pada pengembangan sejumlah kualitas pribadi berulang ulang secara konsisten, antara lain (Hutagalung dan Syafrizal 2008:20) sebagai berikut :

1. Nilai-nilai intelektual dan artistik. Sebagai ilustrasi, kegiatan intelektual seperti membaca buku-buku bermutu seperti sains, filsafat dan matematika. Buku bernilai artistik seperti musik, sastra , film dll.
2. Minat akan kompleksitas. Hal ini ditunjukkan dari ketertarikan pada usaha menjelajahi masalah sulit dan rumit untuk mendapatkan solusidan memahami masalah tersebut.
3. Kepedulian pada pekerjaan dan pencapaian. Hal ini ditunjukkan oleh disiplin diri yang berkaitan dalam pekerjaan, dengan dorongan danmotivasi tinggi, serta peduli terhadap usaha mencapai keunggulan.
4. Ketekunan. Orang yang kreatif biasanya mempunyai tekad keras untuk mencapai tujuan dan mengidentifikasikan, serta memecahkan masalahditempat kerja, mempunyai keyakinan kuat akan kekuatan-kekuatan dan keterampilan-keterampilan yang mendukung tekadnya.
5. Pemikiran mandiri. Orang-orang kreatif dan inovatifmenunjukkan kemandiriannya dalam karakteristik membuat kesimpulan, setiap pada opini dan sikap, meskipun banyak diantaranya cenderung menyesuaikan diri pada

pandangan-pandangan yang dinyatakan oleh mayoritas atau mempunyai kedudukan yang lebih tinggi.

6. Toleransi terhadap keraguan. Orang kreatif merespon secara positif pada situasi meragukan dan berusaha mencernanya sambil menikmati proses.

2.1.4.3 Ciri-ciri Kreativitas

Menurut Rhodes dalam Sugihartono, dkk (2007: 15) menyebutkan ada 4 ciri kreativitas sebagai “Four P’s Creativity” atau empat P, yaitu:

1. Person, merupakan keunikan individu dalam pikiran dan ungkapannya.
2. Process, yaitu kelancaran, fleksibilitas dan orisinalitas dalam berpikir.
3. Press, merupakan situasi kehidupan dan lingkungan sosial yang memberi kemudahan dan dorongan untuk menampilkan tindakan kreatif.
4. Product, diartikan sebagai kemampuan dalam menghasilkan karya yang baru dan orisinal dan bermakna bagi individu dan lingkungan.

2.1.4.4 Proses Kreativitas

Untuk membangkitkan kreativitas memerlukan suatu proses dengan langkah-langkah tertentu. Karena dengan hal tersebut sebuah kreativitas tidak akan tercipta secara langsung dan tidak akan langsung dapat diaplikasikan ke dalam sebuah kehidupan guna menunjang keberhasilan dalam membuka sebuah usaha. Zimmer dalam Buchari Alma (2018:75-76), menyatakan ada 7 proses untuk mencapai sebuah kreativitas, yaitu:

1. Persiapan (*Preparation*)

Langkah persiapan dimaksudkan memberi kondisi kepada seseorang agar memudahkan munculnya kreativitas. Ini dapat dilakukan melalui pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja.

2. Investigasi (*Investigation*)

Langkah investigasi dalam hal ini harus dilakukan dengan mempelajari masalahnya dan identifikasi komponen utama permasalahan.

3. Tranformasi (*Transformation*)

Langkah transformasi mencoba mengidentifikasi persamaan dan perbedaan yang ada dengan informassi dan data yang sudah dikumpulkan, dengan cara analisis divergen thinkinng dan convergen thinking. Divergen thinking adalah cara untuk melihat perbedaan, sedangkan convergen thninking adalah untuk melihat persamaan dan hubunngan antara berbagai informasi dan peristiwa.

4. Inkubasi (*Incubation*)

Langkah inkubasi memerlukan waktu untuk melihat kembali berbagai informasi. Masa inkubasi terjadi seakan-akan seseorang keluar atau melupakan masalah yang dihadapi.

5. Iluminasi (*Illumination*)

Langkah iluminasi terjadi ketika proses inkubasi, secara spontan muncul ide baru, Langkah ini muncul dalma waktu yang tidak terbatas.

6. Verifikasi (*Verification*)

Langkah verifikasi adlah untuk memvalidasi ide yang tepat atau akurat, apakah berguna atau tidak, maka dilakukan percobaan, membuat simulasi, test market untuk produk dan membuat pilot proyek.

7. Implementasi (*Implementation*)

Langkah implemmentasi ini mulai mentransformasi ide menjadi kenyataan dan digunakan, disini berlaku ungkapan siap, bidik, tembak.

Berdasarkan proses kreativitas di atas, dapat dipahami bahwa, sebuah kreativitas tidak akan tercipta secara langsung dan dapat diaplikasikan secara langsung pula dalam kehidupan atau kegiatan sehari-hari, ada proses yang harus dilakukan serta terdapat tahapan yang perlu dilakukan guna terciptanya kreativitas yang maksimal untuk diaplikasikan ke dalam kehidupan sehari-hari atau bahkan diaplikasikan ke dalam kegiatan bisnis.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kreativitas

Berikut menurut Zimmeree dalam Suryana (2017:11) Kreativitas diartikan sebagai kemampuan mengembangkan ide-ide dan menemukan cara-cara baru dalam memecahkan persoalan dan menghadapi peluang :

1. Dimensi kreativitas :
 - a. Mencari solusi dari masalah
 - Berinisiatif mencari permasalahan yang sedang terjadi dalam usaha
 - Menciptakan sesuatu baru dengan berinovasi
 - b. Optimis
 - Yakin dalam melakukan usaha yang sedang berjalan
 - Memiliki keyakinan jika usaha produknya laku
 - c. Berimajinasi
 - Bervariasi yang berbeda
 - Menciptakan ide baru
 - d. Rasa ingin tahu
 - Tingkat ingin tahu apa yang sedang laku dipasaran
 - Tingkat ingin tahu bagaimana gambaran di luar tentang usaha
 - e. Orsinil
 - Tidak menghilangkan identitas produk

2.1.5. Keberhasilan usaha

Keberhasilan usaha perusahaan merupakan salah satu tujuan dari setiap pengusaha. Keberhasilan usaha industri kecil dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan usaha suatu perusahaan dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti kinerja keuangan dan image perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Keberhasilan usaha

Keberhasilan usaha merupakan utama dari sebuah perusahaan dimana segala aktivitas yang ada didalamnya ditunjukan untuk mencapai suatu keberhasilan. Dalam pengertian secara umum, keberhasilan menunjukan suatu keadaan yang lebih baik atau unggul dari masa sebelumnya. Keberhasilan suatu usaha tidak mungkin diraih begitu saja, tetapi keberhasilan usaha dapat dilihat dari diri wirausahanya itu sendiri, karena keberhasilan disebabkan oleh wirausahawan memiliki otak yang cerdas, kreatif memiliki rasa ingin tau, mengikuti perkembangan teknologi dan dapat menerapkan secara produktif atau secara tepat.

Menurut Algifari (2003 : 118) keberhasilan usaha dapat dilihat dari efisiensi proses produksi yang dikelompokkan yang berdasarkan efisiensi secara teknis dan secara efisiensi ekonomis.

Menurut Buchari Alma (2009:72) kreativitas menjadi sangat penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan kelangsungan hidup bisnis.

Menurut Suyanto (2013:179) keberhasilan usaha industri kecil di pengaruhi oleh berbagai faktor. Kinerja usaha perusahaan merupakan salah satu tujuan dari 42 setiap pengusaha. Kinerja usaha industri kecil dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dalam pencapaian maksud atau tujuan yang diharapkan. Sebagai ukuran keberhasilan usaha suatu perusahaan dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti: kinerja keuangan dan image perusahaan. Menurut Glancey dalam Sony

Heru Priyanto (2013:73) Wirausaha yang memiliki kemampuan mengambil keputusan yang superior akan dapat meningkatkan performansi usaha seperti peningkatan profit dan pertumbuhan usaha.

Seperti yang dikemukakan oleh Suryana (2014:66) bahwa “Untuk menjadi wirausaha yang sukses harus memiliki ide atau visi bisnis (business vision) yang jelas, kemudian ada kemauan dan keberanian untuk menghadapi resiko baik waktu maupun uang”. Erlih (2014:49) mengatakan bahwa “Suatu usaha dikatakan berhasil di dalam usahanya apabila setelah jangka waktu tertentu usaha tersebut mengalami peningkatan baik dalam permodalan, skala usaha, hasil atau laba, jenis usaha atau pengelolaan”. Menurut Sony Heru Priyanto (2013:59) Seseorang yang memiliki kewirausahaan tinggi dan digabung dengan kemampuan manajerial yang memadai akan menyebabkan dia sukses dalam usahanya. Selain dari laba, keberhasilan usaha dapat dilihat dari target yang dibuat oleh pengusaha. Hal ini seperti yang terungkap oleh Dalimunthe (2013:27) yang menyatakan bahwa kita dapat menganalisis keberhasilan usaha dengan mengetahui kinerja suatu perusahaan yang dapat dirumuskan melalui suatu perbandingan nilai yang dihasilkan perusahaan dengan nilai yang diharapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja perusahaan adalah output dari berbagai faktor di atas yang oleh karenanya ukuran ini menjadi sangat penting untuk mengetahui tingkat adaptabilitas bisnis dengan lingkungannya. Kinerja usaha perlu dihubungkan dengan target perusahaan yang ditentukan oleh manajer-pemilik usaha. Apapun targetnya, kinerja usaha merupakan tolok ukur untuk menilai seberapa besar tingkat pencapaian suatu target atau tujuan usaha. Menurut Ina Primiana (2015:49) mengemukakan bahwa “Keberhasilan usaha adalah permodalan sudah terpenuhi,

penyaluran yang produktif dan tercapainya tujuan organisasi”. Moch. Kohar Mudzakar (2015:21) berpendapat bahwa, “Keberhasilan usaha adalah sesuatu keadaan yang menggambarkan lebih daripada yang lainnya yang sederajat/sekelasnya.” (2013:397) mengemukakan bahwa “Keberhasilan usaha pada hakikatnya adalah keberhasilan dari bisnis mencapai tujuannya, suatu bisnis dikatakan berhasil bila mendapat laba, karena laba adalah tujuan dari seseorang melakukan bisnis”.

Menurut yang mengemukakan bahwa “Faktor yang merupakan tujuan yang kritis dan menjadi ukuran dari keberhasilan suatu perusahaan adalah laba”. Sehingga, dapat diketahui bahwa definisi keberhasilan usaha adalah keberhasilan dari bisnis mencapai tujuannya, dimana keberhasilan tersebut didapatkan dari wirausaha yang memiliki otak yang cerdas, yaitu kreatif mengikuti perkembangan teknologi dan dapat menerapkan secara produktif dan hal tersebut terlihat dari usaha dari wirausaha dimana suatu keadaan usahanya yang lebih baik dari periode sebelumnya dan menggambarkan lebih daripada yang lainnya yang sederajat atau sekelasnya, dapat dilihat dari efisiensi proses produksi yang dikelompokkan berdasarkan efisiensi secara teknis dan efisiensi secara ekonomis, target perusahaan yang ditentukan oleh manajer atau pemilik usaha, permodalan, skala usaha, hasil atau laba, jenis usaha atau pengelolaan, kinerja keuangan, serta image perusahaan. Seorang wirausaha adalah seseorang yang dapat menciptakan sesuatu hal dan mengolah bahan baku baru. Sejalan dengan pendapat Joseph Schumpeter (Buchari Alma, 2013: 24), *“Entrepreneur as the person who destroys the existing economic order by introducing new products and services, by creating new forms*

of organization, or by exploiting new raw material". Artinya Wirausaha adalah orang yang mendobrak sistem ekonomi yang ada dengan memperkenalkan barang dan jasa yang baru, dengan menciptakan bentuk organisasi baru atau mengolah bahan baku baru.

Menurut Marzuki Usman (Suryana, 2014: 13) wirausaha adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam menggunakan dan mengombinasikan sumber daya, seperti keuangan, bahan mentah, tenaga kerja, keterampilan, dan informasi. Seorang wirausaha dalam menangani usahanya harus berani mengambil resiko dan memanfaatkan peluang yang ada. Menurut Machfoedz (Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, 2013:25) menyatakan bahwa wirausaha adalah orang yang bertanggung jawab dalam menyusun, mengelola, dan mengukur resiko suatu usaha.

Menurut Kasmir (2014:19) wirausaha yaitu orang yang berjiwa berani mengambil resiko untuk membuka usaha dalam berbagai kesempatan. Sedangkan menurut Winarno (2013:10) wirausaha adalah seseorang yang mampu menghasilkan atau menciptakan nilai tambah melalui pematangan ide-idenya dan menyatukan sumber daya yang dimilikinya serta mewujudkannya. Saiman (2014:42) mengemukakan bahwa seorang wirausaha adalah individu yang berani mengambil resiko utama dengan syarat-syarat kewajaran, waktu dan atau komitmen karier atau mungkin baru atau unik, tetapi nilai tersebut bagaimanapun juga harus dipompa oleh usah dengan penerimaan dan penempatan kebutuhan keterampilan dan sumber-sumber daya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat dijelaskan bahwa keberhasilan usaha adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang wirausaha sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kelangsungan hidup bisnis .

2.1.5.2 Manfaat dan Ciri Keberhasilan Usaha

Berikut adalah manfaat wirausaha dan ciri wirausaha :

A. Manfaat wirausaha

Thomas W.Zimmer et al. dalam Saban (2013:21) merumuskan beberapa manfaat kewirausahaan sebagai berikut :

1. Memberi peluang dan kebebasan untuk mengendalikan nasib sendiri.
Dengan memiliki usaha sendiri dapat memberikan kebebasan dan peluang bagi pembisnis, karena pemilik sebagai pengendali usahanya sehingga orang yang memiliki usaha sendiri memiliki kebebasan untuk mengendalikan nasibnya.
2. Memberikan peluang melakukan perubahan. Banyak wirausaha yang memulai usahanya karena mereka dapat menangkap peluang dan melakukan perubahan.
3. Memberikan peluang untuk mencapai potensi diri sepenuhnya. Dengan berbisnis mereka dapat menyalurkan aktualisasi dirinya. Keberhasilan usaha sangat ditentukan oleh kreativitas, antusias, inovasi, dan visi mereka sendiri.
4. Memiliki peluang untuk meraih keuntungan optimal. Seseorang yang memutuskan untuk menjadi seorang wirausaha lebih memiliki peluang untuk meraih keuntungan lebih dibandingkan jika bekerja di suatu perusahaan. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian Thomas Stanely dan Wiliam Danko yang tertulis dalam Saban (2013:22) pemilik perusahaan sendiri mencapai dua pertiga dari jutawan Amerika Serikat, “Orang-orang

yang bekerja memiliki perusahaan sendiri empat kali jauh lebih besar peluangnya menjadi jutawan dari pada orang yang bekerja di perusahaan orang lain atau menjadi karyawan.

5. Memiliki peluang untuk berperan aktif dalam masyarakat dan mendapatkan pengakuan atas usahanya. Pengusaha kecil sering kali merupakan masyarakat yang dihormati dan dipercaya. Pemilik lebih suka kepercayaan dan pengakuan yang diterima dari pelanggan yang telah bertahun-tahun menjadi pelanggannya.
6. Memiliki peluang untuk melakukan sesuatu yang disukai dan menumbuhkan rasa senang dalam mengerjakan. Kegiatan wirausaha yang mereka lakukan bukan sekedar bekerja tetapi juga sebagai hobi atau kegemaran, dengan menjadikan berwirausaha sebagai hobi maka dalam menjalankannya akan disertai rasa senang dan tidak mudah putus asa. Menjadi wirausaha harus mengikuti Harvey Mckey. Menurut Harvey Mckey dalam Saban (2013:22) carilah dan dirikan usaha yang anda sukai dan anda tidak pernah merasa terpaksa harus bekerja seharipun dalam hidup anda.

Stoner, Burch dalam Saban (2013:23) mengemukakan dampak sosial ekonomi dari adanya wirausaha yaitu :

1. Menciptakan lapangan pekerjaan.
2. Meningkatkan kualitas hidup.
3. Meningkatkan pemerataan pendapatan.
4. Memanfaatkan dan memobilisasi sumber daya untuk meningkatkan produktivitas nasional.
5. Meningkatkan kesejahteraan pemerintah melalui pajak.

B. Ciri Wirausaha

Menurut Buchari Alma (2013:52-55) adapun beberapa ciri yang dimiliki oleh seorang wirausaha adalah :

1. Percaya diri

Seorang wirausaha harus memiliki rasa percaya diri yang tinggi demi mencapai keberhasilan. Menurut Zimmerer dalam Suryana (2013:39) Seseorang yang memiliki kepercayaan diri cenderung memiliki keyakinan akan kemampuan untuk mencapai keberhasilan. Orang yang tinggi percaya diri adalah orang yang sudah siap jasmani dan rohaninya. Pribadi semacam ini adalah pribadi yang independen dan sudah mencapai tingkat *maturity* (kematangan individu).

2. Berorientasi pada tugas dan hasil

Dalam wirausaha peluang hanya diperoleh apabila terdapat inisiatif. Perilaku inisiatif ini bisa diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman. Wirausahawan tidak memperhatikan prestise dulu, prestasi kemudian. Wirausahawan lebih suka pada prestasi baru kemudian setelah berhasil prestisenya akan naik. Berbagai motivasi akan muncul dalam bisnis jika kita berusaha menyingkirkan prestise.

3. Berani mengambil resiko

Seorang wirausaha harus berani menghadapi resiko. Wirausaha juga penuh resiko dan tantangan. Semakin besar resiko yang dihadapinya, maka semakin besar pula kemungkinan dan kesempatan untuk meraih keuntungan yang lebih besar. Berani menghadapi resiko yang telah diperhitungkan

sebelumnya merupakan kunci awal dalam berwirausaha karena hasil yang akan dicapai akan proporsional dengan resiko yang akan diambil. Resiko yang diperhitungkan dengan baik akan lebih banyak memberikan kemungkinan berhasil lebih tinggi.

4. Berjiwa kepemimpinan

Seorang wirausaha yang berhasil selalu memiliki jiwa kepemimpinan. Pemimpin yang baik adalah mampu menerima kritik dari bawahan dan bersifat responsif. Sifat kepemimpinan memang ada dalam diri masing-masing individu, namun sekarang ini sifat kepemimpinan sudah banyak dipelajari dan dilatih tetap tergantung pada masing-masing individu dalam menyesuaikan diri dengan organisasi atau orang yang dipimpin. Sifat kepemimpinan tersebut ditandai dengan selalu ingin tampil berbeda, menjadi yang pertama dan lebih menonjol.

5. Keorisinilan

Keorisinilan adalah mampu berfikir yang baru dan berbeda. Nilai inovatif dan kreatif merupakan keorisinilan seseorang. Sifat orisinil ini tentu tidak selalu ada pada diri seseorang. Orisinil adalah sifat tidak meniru pada orang lain, tetapi memiliki pendapat sendiri, ada ide yang orisinil, ada kemauan untuk melakukan sesuatu. Orisinil tidak berarti baru sama sekali, tetapi produk tersebut mencerminkan hasil kombinasi baru dari komponen-komponen yang sudah ada, sehingga melahirkan sesuatu yang baru.

6. Berorientasi ke Masa Depan

Seorang wirausaha harusnya memiliki perpektif ke depan agar mempunyai pandangan ke depan untuk dapat berkarya lebih baik dan selalu ingin mencari peluang. Seorang wirausaha haruslah mempunyai visi ke depan apa

yang hendak dilakukan. Sebuah usaha bukan didirikan untuk sementara, tetapi untuk selamanya. Faktor kontinuitasnya harus dijaga dan pandangan ditujukan jauh ke depan, dalam menghadapi pandangan ke depan, seorang wirausaha akan menyusun perencanaan dan strategi yang matang, agar jelas langkah yang akan dilaksanakan.

2.1.5.3 Faktor-faktor Keberhasilan Usaha

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk menjadi wirausaha berdasarkan beberapa para ahli. Menurut Buchari Alma (2013:7) “Dorongan membentuk wirausaha juga datang dari teman sepergaulan, lingkungan keluarga, sahabat dimana mereka dapat berdiskusi tentang id wirausaha masalah yang dihadapi dan cara-cara mengatasi masalahnya”. Menurut Basrowi (2014: 64-66) faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan. :

1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu segenap pikiran emosi dan persoalan dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi minat sehingga tidak dapat dipusatkan atau faktor yang berasal dari dalam diri.

a. Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar, dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian tujuan. Motivasi berhubungan dengan dorongan atau kekuatan yang berada dalam diri manusia. Motivasi berada dalam diri manusia yang tidak terlihat dari luar. Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku ke arah pencapaian suatu tujuan tertentu.

b. Faktor Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kecakapan seseorang dalam bidang tertentu, yang dapat diperoleh dari hasil belajar, melalui pendidikan formal maupun pendidikan non formal, dengan adanya kemampuan dalam berwirausaha tentu akan menimbulkan minat berwirausaha.

c. Perasaan Senang

Perasaan erat hubungannya dengan pribadi seseorang maka tanggapan perasaan seseorang terhadap sesuatu hal tidaklah sama antara orang yang satu dengan orang yang lain. Perasaan senang terhadap bidang wirausaha akan menimbulkan minat berwirausaha.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi minatnya.

a. Faktor Keluarga

Keluarga mempunyai peran penting dalam mempersiapkan anak untuk mencapai masa depan yang baik bagi diri sendiri, keluarga, dan masyarakat, dengan adanya dorongan dari orang tua dan keluarganya dapat mempengaruhi seseorang dalam memupuk minat berwirausaha. Selain dorongan keluarga, latar belakang keluarga merupakan salah satu faktor tumbuhnya minat berwirausaha atau dilakukan dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

b. Faktor Lingkungan Masyarakat

Faktor lingkungan yang mempengaruhi minat berwirausaha seperti lingkungan masyarakat serta nilai-nilai yang tumbuh dalam masyarakat tersebut, pergaulan dengan teman sebaya, surat kabar, televisi, dan lain-lain.

c. Faktor Lingkungan Sekolah

Sekolah merupakan lingkungan yang sangat potensial untuk mendorong peserta didik dalam perkembangan minat. Menurut Hendro (2013:61-62) faktor yang mempengaruhi minat berwirausaha adalah :

1. Faktor individual/ personal

Faktor individu adalah faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman hidupnya dari sejak lahir sampai dewasa baik dari lingkungan keluarga, masyarakat, atau dari lingkungan sekolah. Faktor individu bisa berasal dari motivasi dalam diri seseorang untuk berwirausaha.

2. Tingkat pendidikan

Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi maka hasrat memilih karir yang lebih sukses, berbeda apabila orang yang memiliki tingkat pendidikan lebih rendah maka orang tersebut hanya pasrah dengan nasib hidupnya. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin kecil hasrat ingin menjadi wirausaha.

3. Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian tinggi untuk hidup sukses maka seseorang tersebut akan merubah pola pikirnya untuk berfikir positif menata masa depannya.

4. Prestasi pendidikan

Orang yang memiliki tingkat prestasi tinggi keinginan menjadi seorang wirausaha juga semakin tinggi. Dapat dilihat dari prestasi prakerin dan prestasi mata pelajaran kewirausahaan jika prestasi prakerin dan mata pelajaran kewirausahaan baik maka dia terdapat kemungkinan ingin menekuni bidang usaha.

5. Dorongan keluarga

Keluarga sangat penting dalam menumbuhkan minat serta mendorong seseorang untuk mengambil keputusan berkarir sebagai seorang wirausaha. Dorongan keluarga dapat berupa perhatian dari orang tua. Orang tua yang memberi dorongan kepada anaknya secara maksimal dapat dipastikan akan membawa keberhasilan kepada anaknya, sedangkan apabila dorongan yang diberikan orang tua kepada anaknya rendah maka tingkat keberhasilan juga rendah. Demikian pula dorongan yang diberikan anak untuk berwirausaha.

6. Lingkungan pergaulan

Lingkungan pergaulan juga dapat mempengaruhi anak dalam minat berwirausaha. Apabila orang sukses adalah orang yang mudah bergaul dengan orang lain tidak memandang itu siapa, karena mendapatkan berbagai pengalaman dengan media komunikasi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Keberhasilan Usaha

Keberhasilan usaha diidentikan dengan perkembangan usaha. Istilah ini diartikan sebagai suatu proses peningkatan kuantitas dari dimensi perusahaan. Menurut Kasmir (2006; dalam Muchtar dan Ramadini, 2011: 200) keberhasilan usaha pada hakikatnya adalah suatu keadaan usaha yang lebih baik daripada keadaan sebelumnya serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan dapat diindikasikan dalam lima hal, yaitu:

1. Jumlah penjualan meningkat

Penjualan meningkat merupakan tujuan dari bisnis. Penjualan meningkat merupakan indikasi berhasil tidaknya usaha dalam persaingan.

2. Hasil produksi meningkat

Besar kecilnya produktivitas usaha akan mengetahui besarnya produksi usaha.

Hal itu akan memengaruhi besar kecilnya penjualan pada akhirnya menentukan pendapatan sehingga mempengaruhi besar kecilnya laba yang di peroleh.

3. Profit usaha

Keuntungan merupakan nilai lebih yang diperoleh dari hasil penjualan setelah dikurangi modal dan biaya produksi yang dapat menentukan hasil produktivitas selanjutnya.

4. Pertumbuhan usaha

Pertumbuhan usaha dapat dilihat dari penjualan, laba, dan aktiva. Pertumbuhan usaha dapat dilihat dengan baik dengan semakin tinggi tingkat pertumbuhan suatu usaha maka semakin baik usaha tersebut.

5. Perkembangan usaha

Suatu bentuk usaha kepada usaha itu sendiri agar dapat berkembang menjadi lebih baik lagi dan agar mencapai pada satu titik atau puncak menuju kesuksesan. Perkembangan usaha dilakukan oleh usaha yang sudah mulai terproses dan terlihat ada kemungkinan untuk lebih maju lagi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja, yang berpengaruh terhadap keberhasilan usaha. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaann dan perbedaannya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Efikasi Diri dan Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Usaha Foto Copy dan Alat Tulis Kantor di Kecamatan Panyubungan Kabupaten Mandailing Natal Rina Wahyuni Daulay (Vol. 13 No. 1 Tahun 2013)	Motivasi Berwirausaha dan Keberhasilan Usaha	Tidak Ada	Dalam penelitian disimpulkan Motivasi Usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Usaha
2	<i>Motivation and business capability in increasing the success of small industry business shoes</i> Purnama Chamdan, Suyanto (Vol. 12. No. 2 Tahun 2013)	Motivasi Usaha dan Keberhasilan Usaha	Tidak Ada	Adanya pengaruh positif yang signifikan Motivasi Usaha terhadap Keberhasilan Usaha
3	Pengaruh Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha dengan Kemampuan Usaha Sebagai Variabel Mediasi pada Industri Kecil Menengah Makanan Ringan Priangan Timur Indonesia Dwi Gemina (Vol. 15. No. 3 Tahun 2016)	Motivasi Usaha dan Keberhasilan Usaha	Kemampuan Usaha	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa motivasi usaha berpengaruh positif terhadap keberhasilan usaha makanan ringan Priangan Timur.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
4	Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha Pada UKMI Pakaian Anak Pagarsih Bandung Nugroho Setiawan (Vol. 5 No. 1 Tahun 2012)	Kreativitas dan Motivasi Usaha terhadap Keberhasilan Usaha	Tidak ada	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa kreativitas dan Motivasi Usaha berpengaruh signifikan terhadap Keberhasilan Usaha
5	Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi, Dan Lokasi Terhadap Keberhasilan Usaha (Studi Kasus Pada Pengusaha di Pusat Industri Kecil Jalan Medan Denai) Medan Tengku Ichwanu Ridho B (Vol. 13 No. 1 Tahun 2013)	Motivasi dan Keberhasilan Usaha (Rahmah, 2015)	Lokasi	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keberhasilan Usaha
6	Pengaruh Karakteristik, Minat, dan Motivasi Usaha terhadap Keberhasilan Usaha pada UMKM Desa Jarak Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri Anta Muzaki (Vol 12. No. 2 Tahun 2016)	Motivasi Usaha dan Keberhasilan Usaha	Karakteristik dan Minat	Adanya pengaruh positif yang signifikan Motivasi Usaha terhadap Keberhasilan Usaha

7	Pengaruh kreativitas dan motivasi terhadap keberhasilan usaha pada pemilik toko pakaian pusat grosir metro tanah abang, Jakarta. Meile eni visantia (Vol 12, No.1 Tahun 2013)	Kreativitas dan motivasi terhadap Keberhasilan Usaha	Tidak Ada	Terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kreativitas terhadap Keberhasilan Usaha
8	Pengaruh motivasi dan kreativitas terhadap keberhasilan usaha UMKM Jenang Kudus. Diah Ayu (2014)	Motivasi dan Kreativitas terhadap Keberhasilan Usaha	Lokasi	Dalam penelitian disimpulkan motivasi dan kreativitas memberikan pengaruh positif terhadap Keberhasilan Usaha yang signifikan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penelitian, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
9	<i>Effect creativity and innovative behavior to the succes small industries trough motivational bussines as mediation variable (case study on bamboo craft sme entrepreneurs in Gintangan Village of Banyuwangi Regency.</i> Dewi Kusumah Rahmah (2015)	Kreativitas dan keberhasilan usaha	variabel motivasi	Secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan Kreativitas terhadap keberhasilan usaha kerajinan bambu di desa gintangan.

10	<i>Essentials of entrepreneurship and small business management</i> Ali yassin sheikh, ali husein abdi mahmud (Vol 15, No.1 Tahun 2013)	Motivasi dan Keberhasilan Usaha	Tidak Ada	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap Keberhasilan Usaha
11	Pengaruh Lokasi dan Kreativitas terhadap Keberhasilan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kawasan Wisata Gentala Arasy Kota Jambi Novita Ekasari (2018)	Kreativitas dan terhadap keberhasilan usaha	Lokasi	Secara Simultan Lokasi dan Kreativitas merupakan satu kesatuan dalam menciptakan Keberhasilan Usaha bagi para pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kawasan Gentala Arasy Kota Jambi.
12	<i>Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Keberhasilan Usaha</i> (Studi pada kerjainan tangan objek wisata plered) Ernani Hadiyati (2017)	kreativitas dan Keberhasilan usaha	Lokasi	Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh yang signifikan antara kreativitas terhadap Keberhasilan usaha

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dapat dilihat dari Tabel 2.1 bahwa terdapat perbedaan dan persamaan, penelitian ini menggunakan variabel motivasi

dan kreativitas sebagai variabel bebas dan keberhasilan usaha sebagai variabel terikat. Persamaan dengan penelitian terdahulu di atas adalah yang juga melakukan penelitian menggunakan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat yang sama pada penelitian ini. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada kaitan pembahasan yang difokuskan pada variabel bebas motivasi berwirausaha dan efikasi diri terhadap variabel terikat keberhasilan usaha dengan penjelasan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi linier berganda serta tempat dan waktu penelitian yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadikan penelitian ini berbeda.

2.3 Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang sangat penting dalam penelitian. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan ilmuwan, adalah alur-alur pemikiran yang logis dalam membangun suatu berpikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. Jadi kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variabel penelitian. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran tersebut akan menjelaskan hubungan antara variabel variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir merupakan gambaran hubungan antar

variabel penelitian. Sugiyono (2013:388) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian, kerangka berfikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung. Kerangka pemikiran pada intinya berusaha menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam hubungan tersebut yang idealnya dikuatkan oleh teori atau peneliti sebelumnya.

Salah satu faktor yang mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan bisnis adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia menduduki peranan penting dalam kehidupan maupun kegiatan suatu usaha karena tercapainya tujuan sangat ditentukan oleh sikap dan keinginan pelaku usaha tersebut. Permasalahan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama yang harus menjadi faktor perhatian agar mampu menampilkan kinerja terbaiknya serta dapat mengevaluasi dari setiap kesalahan yang telah dilakukan agar dikemudian hari hal tersebut tidak akan terulang.

Sikap dan keinginan seseorang dalam menggeluti dunia usaha tertuang dalam istilah kewirausahaan, dimana hal tersebut menjadi fokus utama dalam menjalankan kegiatan berbisnis. Pencapaian tujuan dari usaha dapat diperoleh dari bagaimana sikap dan keinginan kita dalam menjalankannya dan mengembangkan semua yang telah direncanakan.

Dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa motivasi dan kreativitas memiliki peran yang besar dalam meningkatkan keberhasilan usaha. Namun perlu diperhatikan untuk menjadi wirausaha yang sukses diperlukan upaya untuk menimbulkan motivasi yang tinggi dan kreativitas yang tinggi untuk mencapai keberhasilan usaha yang maksimal.

2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Keberhasilan Usaha

Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar serta salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan. Motivasi berhubungan dengan dorongan atau kekuatan yang berada dalam diri manusia. Motivasi berada dalam diri manusia yang tidak terlihat dari luar. Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku ke arah pencapaian suatu tujuan tertentu.

Menurut Anta Muzaki (2016) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Pengaruh Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha dengan Kemampuan Usaha Sebagai Variabel Mediasi pada Industri Kecil Menengah Makanan Ringan Priangan Timur Indonesia, bahwa secara simultan motivasi berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan usaha. Artinya ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap keberhasilan usaha. Dengan ditingkatkannya motivasi maka akan meningkatkan keberhasilan usaha UKM.

2.3.2 Pengaruh Kreativitas terhadap Keberhasilan Usaha

Orang kreatif adalah orang yang selalu berpikir tentang kebaruan (novelty), perbedaan (different), kegunaan (utility) dan dapat dimengerti (understable). Hal tersebut menjadi unsur terpenting dalam mengelola kegiatan usaha guna mencapai tujuan dari usaha tersebut. Tujuan yang hendak dicapai tentu merupakan hal utama seseorang dalam berbisnis, keberhasilan usaha menjadi fokus utamanya disamping tujuan lain dalam mengelola usaha atau bisnis.

Seseorang bisa mencapai keberhasilan dalam mengelola sebuah usaha atau bisnis dengan menyukai tantangan, berpikir kreatif, melakukan usaha yang inovatif dan berani menghadapi risiko. Menurut Carol Noore dalam Suryana (2014:101)

keberhasilan usaha diawali dari inovasi dan kreativitas hal tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, seperti aspek pendidikan, sosiologi, organisasi, kebudayaan, dan lingkungan.

Soeharto Prawirokusumo dalam Suryana (2014:101), keberhasilan usaha semat-mata buah proses dari pengembangan kreativitas yang mempunyai faktor-faktor berasal dari individu seperti locus of control, toleransi, nilai-nilai, pendidikan dan pengalaman. Diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Ernani Hadiyati (2017) dalam jurnalnya yang berjudul *Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Keberhasilan Usaha (Studi pada kerajinan tangan objek wisata plered)*, mengemukakan bahwa kreativitas dapat menghasilkan suatu keuntungan dalam berbisnis karena adanya pengaruh yang signifikan dari kreativitas terhadap keberhasilan usaha di pada kerajinan tangan objek wisata plered.

Dewi Kusumah Rahmah (2015) dalam jurnalnya *Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Keberhasilan Usaha Kerajinan Bambu didesa Gintangan*, mengemukakan bahwa kreativitas menjadi kunci keberhasilan sebuah usaha dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan usaha.

Novita Ekasari (2018) dalam jurnalnya yang berjudul *Pengaruh Lokasi dan Kreativitas terhadap Keberhasilan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kawasan Wisata Gentala Arasy Kota Jambi*, menyatakan bahwa sebuah keberhasilan usaha akan tercapai apabila kreativitas diri dapat dikembangkan karena mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan usaha.

Berdasarkan dari pengertian dan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa kreativitas merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kerja pada suatu kegiatan usaha untuk mencapai keberhasilan usaha

dan tujuan lainnya dari sebuah kegiatan usaha atau bisnis. Berdasarkan pengertian dan penelitian terdahulu tersebut merupakan suatu dasar yang menguatkan penelitian ini mengenai pengaruh kreativitas terhadap keberhasilan usaha dan tujuan lainnya dari kegiatan usaha atau bisnis.

2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Kreativitas terhadap Keberhasilan Usaha

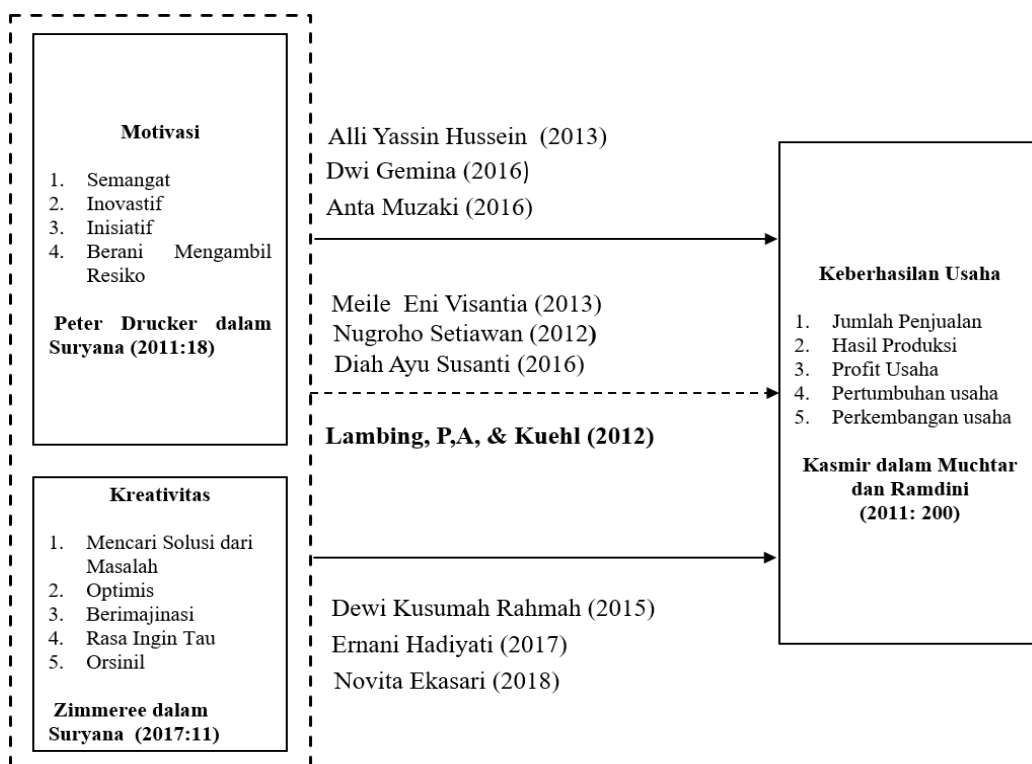
Menurut Lambing (2012:15) untuk menjadi manajer yang berhasil, persyaratan utama yang harus dimiliki adalah memiliki jiwa dan watak seorang manajer yang baik. Seorang manajer adalah seseorang yang memiliki jiwa dan kemampuan tertentu dalam berkreasi dan berinovasi. Ia adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda atau kemampuan kreatif dan inovatif. Kemampuan kreatif dan inovatif tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (*start-up*), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang (*opportunity*), kemampuan dan keberanian untuk menanggung resiko (*risk bearing*) dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan sumber daya. Kemauan dan kemampuan-kemampuan tersebut diperlukan terutama untuk: 1) Menghasilkan produk atau jasa baru (*the new product or new service*), 2) Menghasilkan nilai tambah baru (*the new value added*), 3) Merintis usaha baru (*new business*), 4) Melakukan proses/teknik baru (*the new technic*), dan 5) Mengembangkan organisasi baru (*the new organization*).

Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar serta salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan. Motivasi berhubungan dengan dorongan atau kekuatan yang berada dalam diri manusia. Motivasi berada dalam diri manusia yang tidak terlihat dari luar. Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku ke arah pencapaian suatu tujuan tertentu. Menurut jurnal Nugroho Setiawan (2012) yang berjudul Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Usaha Terhadap

Keberhasilan Usaha Pada UKMI Pakaian Anak Pagarsih Bandung. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Meile Eni Visantia (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kreativitas dan motivasi terhadap keberhasilan usaha pada pemilik toko pakaian pusat grosir metro tanah abang, Jakarta, bahwa motivasi dan kreativitas berpengaruh positif terhadap keberhasilan usaha.

2.3.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis. Hubungan antar variabel tersebut harus dapat menjawab jenis dan jumlah rumusan masalah penelitian. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antar variabel dalam paradigma penelitian sebagai berikut ini:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

—————→ : Secara Parsial
.....→ : Secara Simultan

Sumber: Konsep dari pengembangan penelitian ini (2019)

2.4 Hipotesis

Menurut Sugyono (2013:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka penulis membuat hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi dan kreativitas terhadap Keberhasilan Usaha pada pengusaha Ayam Geprek di Kota Bandung. Adapun sub hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan
 - a. Terdapat pengaruh motivasi dan kreativitas terhadap keberhasilan usaha.
2. Hipotesis Parsial
 - a. Terdapat pengaruh motivasi terhadap keberhasilan usaha.
 - b. Terdapat pengaruh kreativitas terhadap keberhasilan usaha.